

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan dengan melalui berbagai proses dari observasi, telaah dokumen, wawancara, analisa data yang dihasilkan maka dapat ditarik kesimpulan dari rumusan permasalahan yang sudah diajukan pada bab I. Kesimpulan ini akan disampaikan juga saran yang diajukan oleh peneliti berupa rekomendasi kepada pihak yang memiliki kepentingan agar mampu mengurangi permasalahan dalam pengembangan kompetensi pegawai operator komunikasi di BASARNAS.

#### **A. KESIMPULAN**

Pelaksanaan kompetensi jabatan operator komunikasi belum efektif dilakukan, bahkan operator komunikasi khususnya yang bertugas di kantor pusat BASARNAS terakhir mendapatkan pelatihan sekitar 4 tahun lalu. Setelah diadakannya penilaian kompetensi dan potensi juga ditemukannya hasil yang kurang optimal yang didapatkan pegawai operator komunikasi BASARNAS sudah merencanakan pelatihan kompetensi secara klasikal dan sudah merumuskan pelatihan kompetensi secara nonklasikal.

Pada Peraturan LAN No.10 Tahun 2018 yang menyebutkan bahwa pengembangan kompetensi pegawai jalur pelatihan dibagi menjadi 2 (dua) yaitu klasikal dan nonklasikal, strategi yang dilakukan BASARNAS adalah melakukan pengembangan kompetensi untuk seluruh pegawai di pelatihan klasikal dengan mengutamakan kompetensi manajerial dan sosial kultural sebelum merumuskan pelatihan teknis.

Pelatihan klasikal yang dipilih BASARNAS ialah pelatihan ESQ dengan berisikan atau fokus materinya berdasarkan core value ASN yaitu "BERAKHLAK" yang nantinya pelatihan ini akan fokus mengembangkan kompetensi manajerial dan sosial kultural pegawai.

Strategi yang dilakukan BASARNAS yaitu pemerataan kompetensi, setelah dilakukannya pelatihan ini BASARNAS baru akan merumuskan pelatihan kompetensi teknis ke masing-masing jabatan sesuai tupoksi kerja mereka. Pada jabatan operator komunikasi BASARNAS baru bisa merumuskan pelatihan yang akan dilakukan setelah melakukan pelatihan ESQ tersebut.

Pada pelatihan nonklasikal BASARNAS baru merumuskan, belum ada tindakan lanjut didalam pengembangan kompetensi tipe nonklasikal ini, namun BASARNAS ingin memfokuskan pemetaan untuk pelatihan nonklasikal karena pelatihan ini dapat dilakukan secara efektif dan efisien.

## **B. SARAN**

Sebagai bentuk tindaklanjut dari hasil kesimpulan, peneliti memberikan beberapa saran yaitu:

1. BASARNAS harus secara berkala melakukan pemetaan kompetensi pegawai agar pegawai lebih cepat untuk melakukan pelatihan
2. BASARNAS dapat secara cepat melakukan FGD (forum grup discussion) untuk segera menentukan pelatihan yang sekiranya membantu peningkatan kompetensi operator komunikasi
3. Pada pelatihan Klasikal, untuk mengefisiensikan anggaran BASARNAS bisa membuat kegiatan seminar dengan berisikan materi-materi pengembangan kompetensi yang menjadikan pimpinan dan pegawai lainnya sebagai moderator atau narasumber. Pelatihan klasikal lainnya bisa dengan melakukan bimtek dengan memanfaatkan operator komunikasi yang bertugas di kantor UPT sebagai narasumber untuk membantu memaksimalkan anggaran. Selanjutnya dengan sosialisasi, BASARNAS dapat melakukan sosialisasi kepada operator komunikasi minimal 3 bulan sekali untuk membantu mengetahui kekurangan an kebutuhan kompetensi yang dimiliki pegawai operator komunikasi.

4. Pada pelatihan Nonklasikal, BASARNAS diharapkan mampu untuk memanfaatkan pelatihan secara nonklasikal ini agar pelatihan dapat dilakukan lebih efektif dan efisien dalam segi anggaran serta waktu. BASARNAS bisa menyediakan *e-learning* dengan membeli materi-materi berkaitan dengan operator komunikasi. BASARNAS juga bisa memanfaatkan serta memaksimalkan coaching dan mentoring sebagai dasar untuk membantu peningkatan kompetensi pegawai operator komunikasi. BASARNAS juga bisa memanfaatkan *platform youtube* atau *zoom* sebagai media pembelajaran jarak jauh seperti, membuat video tentang tata cara merawat dan memperbaiki alat penunjang kerja, membuat video pengetahuan tentang alat-alat penunjang kerja yang nantinya video tersebut dapat diupload ke *platform youtube* sebagai bahan pembelajaran operator komunikasi secara berkala. BASARNAS juga dapat membentuk komunitas belajar dengan platform *whatsapp* untuk membantu para pegawai yang belum atau bahkan kurang optimal untuk fokus didalam pembelajaran bahasa asing dengan memberikan materi, bentuk praktik berbahasa karena operator komunikasi membutuhkan kemampuan tersebut untuk berkomunikasi dengan kantor SAR atau kantor yang memiliki kepentingan dengan SAR yang berasal dari luar negeri.

## DAFTAR PUSTAKA

### A. Peraturan

- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara
- Peraturan PAN RB Nomor 38 Tahun 2017 Tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara
- Peraturan LAN Nomor 10 Tahun 2019 Tentang Pengemangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen PNS
- Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2020 Tentang Manajemen PNS

### B. Buku dan Jurnal

- A, Prastowo. (2020). Metode Penelitian Kualitatif: Dalam Perspektif Rancangan Penelitian. Yogyakarta: Arruz Media
- Andalangi, A., Sambiran, S., & Sumampow, I. (2022). Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara di Daerah Kepulauan (Studi di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Talaud). *Jurnal Governance*, 2(1), 1–12.
- Firmadani, F. (2022). Strategi Pengembangan Kompetensi Profesional Guru Sekolah Menengah Atas. *Jurnal Manajemen Pendidikan: Jurnal Ilmiah Administrasi, Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan*, 3(2), 192–207. <https://doi.org/10.21831/jump.v3i2.48045>
- Hasibuan, M. 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia. *Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta: Bumi Aksara.*
- Handoko, T. H. (1994). Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. (1997). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Gunung Agung.
- Ike Rachmawati Kusdyah. (2008). Manejemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : ANDI.

- Kurniawati, E. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Nem.Mangkunegara, A. P. (2001). *Manajemen Sumberdaya Manusia. Cetakan ketiga. PT Remaja Rosdakarya Offset. Bandung.*
- Mangkunegara, A. P. (2001). *Manajemen Sumberdaya Manusia. Cetakan ketiga. PT Remaja Rosdakarya Offset. Bandung.*
- Moleong, L.J. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya*
- Mundiarsih, A. P. (2018). Strategi Pengembangan Kompetensi Widyaiswara Melalui Knowledge Sharing. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS*, 12(1 Juni).
- Nasution, S. (2003). *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif (Bandung)*. Tarsito. Library. Fis. Uny. Ac. Id/Opac/Index. Php.
- Noe, R. A. (2020). *Employee Training & Development (Eight Edit)*. McGraw-Hill Education.
- Nuraeni, S. (2021). STRATEGI PENGEMBANGAN KOMPETENSI UNTUK MEWUJUDKAN SMART ASN DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA BANDUNG. *DECISION: Jurnal Administrasi Publik*, 3(2).
- Smith, R. (2000). *Smith, R. H. (2000) Assimilative and contrastive emotional reactions to upward and downward social comparisons. In J. Suls L. Wheeler (Eds.), Handbook of social comparison: Theory and research (pp.173 -200). New York: Plenum (p. Assimilative and contrastive emotional reactions t).*
- Suherman, T. (2016). Strategi Pengembangan Kompetensi Dan Kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur Di Badan Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Istimewa Yogyakarta. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 287.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Cetakan ke-24*. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti. (2017a). *Perencanaan dan Pengembangan SUMBER DAYA MANUSIA Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. PT. Refika Aditama.
- Sofyandi, H., & Sofyandi, H. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. terjemahan. Jakarta, PT. Prenhallindo.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta. Kencana Prenada Media Group.*

Saifuddin.A. (2014). *Buku Panduan Praktis Pelayanan Kesehatan Maternal dan Neonatal*. Jakarta: Yayasan Bina Pustaka Sarwono Prawirahardjo

### C. Website

Situs Resmi BASARNAS yang diakses di <https://basarnas.go.id/> diakses terakhir 17 Maret 2024

Situs Resmi Pelatihan Kepemimpinan ESQ diakses di <https://esqtraining.com/schedule/> diakses terakhir 13 Maret 2024

Portal Sistem Informasi Terintegrasi Pegawai BASARNAS diakses di <https://sso.basarnas.go.id:8443/cas/login?service=https%3A%2F%2Fsimpeg.basarnas.go.id%2F> diakses terakhir 08 Maret 2024

POLITEKNIK  
STIA LAN  
JAKARTA